

Az.: 9 A 447/21.PL
9 K 908/20.PL



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Personalrats

- Antragsteller -
- Beschwerdegegner -

prozessbevollmächtigt:

beteiligt

die Verwaltungsdirektorin

- Antragsgegnerin -
- Beschwerdeführerin -

prozessbevollmächtigt:

wegen

Verletzung des Mitbestimmungsrechts
hier: Beschwerde

hat der 9. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergerverwaltungsgericht Dr. Freiherr von Welck, den Richter am Obergerverwaltungsgericht Kober sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Hatz und Krumbiegel auf Grund der mündlichen Anhörung

am 14. Juli 2022

beschlossen:

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 22. Juni 2021 - 9 K 908/20.PL - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten sind der Personalrat des Sächsischen Krankenhauses G. (künftig: SKH) sowie dessen Verwaltungsdirektorin. Sie streiten darüber, ob ein Mitbestimmungsverfahren wegen der von der Antragsgegnerin vorgenommenen Veränderung der sogenannten Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen von vier auf acht Tage eingeleitet werden muss.
- 2 Für die Mitarbeiter des SKH, für die ein Dienstplan erstellt wird und die nicht der Zeiterfassung unterliegen, wurde nach Auslaufen einer vorangegangenen Dienstvereinbarung am 16. August 2019 eine bis zum 30. März 2020 befristete Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung geschlossen. Gemäß ihrer Nr. 4 wird die Verteilung der Arbeitszeit durch einen verbindlichen Monatsplan festgelegt und die Planung erfolgt nach TV-L. Am ... 2019 informierte die Antragsgegnerin die Mitarbeiter des SKH, dass eine Rahmendienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (künftig: SMS) sowie seinem Hauptpersonalrat nicht zustandegekommen sei. Da die Rahmendienstvereinbarung keine entsprechende Regelung getroffen habe, hätten sich die Krankenhäuser mit dem SMS dahingehend verständigt, dass, soweit keine örtliche Dienstvereinbarung die Ankündigungsfrist bestimme, ab dem 1. Januar 2020 für alle Einrichtungen des SMS in Übernahme des eingeholten Rechtsgutachtens abweichend von der einschlägigen Rechtsprechung eine doppelt so hohe Ankündigungsfrist von acht Tagen festgelegt werde. Damit solle den Interessen der Mitarbeiter entsprochen werden.

3 Seitens des Antragstellers wurde nach eigenem Vortrag mehrfach darauf hingewiesen, dass eine einseitige Änderung der Ankündigungsfrist und Festlegungen entgegen der Dienstvereinbarung der Mitbestimmung unterlägen.

4 Der Antragsteller hat am 19. Mai 2020 das Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht Dresden eingeleitet. Zur Begründung hat er darauf verwiesen, dass die Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen des verbindlich festgelegten Monatsdienstplans gemäß § 81 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 SächsPersVG seiner Mitbestimmung unterläge. Die Festlegung von Ankündigungsfristen im Rahmen der Dienstplangestaltung gehöre zu den Grundsätzen zur Aufstellung von Dienstplänen i. S. des § 81 Abs. 3 SächsPersVG.

5 Er hat beantragt,

die Antragsgegnerin ist verpflichtet, gegenüber dem Antragsteller das Mitbestimmungsverfahren nach § 81 Abs. 3 i. V. m. § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG im Zusammenhang mit der Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen des verbindlich festgelegten Monatsdienstplans einzuleiten,

6 hilfsweise,

es wird festgestellt, dass die Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen des verbindlich festgelegten Monatsdienstplans der Mitbestimmung des Antragstellers nach § 81 Abs. 3 i. V. m. § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG unterliegt.

7 Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

8 Zur Begründung hat sie darauf verwiesen, dass den Anträgen bereits das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis fehle. Auch liege keine Mitbestimmung vor, da sich die Frage nicht in dem ihr zugewiesenen Kernbereich der Änderung der Dienstplanung bewege, sondern sich darauf beziehe, wann eine Dienstplanänderung die Qualität erlange, dass tariflich geregelte Ansprüche auf Zahlung eines Überstundenzuschlags entstünden oder entfielen. Es handele sich damit um eine tarifrechtliche Bewertung einer Arbeitsleistung, nicht aber um einen Dienstplanungsgrundsatz.

9 Das Verwaltungsgericht Dresden hat die Antragsgegnerin mit Beschluss vom 22. Juni 2021 (- 9 K 908/20.PL -) verpflichtet, gegenüber dem Antragsteller das Mitbestim-

mungsverfahren nach § 81 Abs. 3 i. V. m. § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG im Zusammenhang mit der Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen des verbindlich festgelegten Monatsdienstplans einzuleiten. Zur Begründung hat es darauf abgestellt, dass der Antragsteller nicht auf sein Initiativrecht aus § 83 SächsPersVG zu verweisen sei und es daher nicht an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse fehle. Die Kammer sei der Überzeugung, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers auch auf die Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderung von vier auf acht Tage erstrecke. Sie stelle einen Grundsatz zur Aufstellung Dienstplänen i. S. d. § 81 Abs. 3 SächsPersVG dar. Es hat im Einzelnen ausgeführt:

„Gemäß § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG hat die Personalvertretung, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (Abs. 2 Nr. 1) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden (§ 81 Abs. 3 SächsPersVG).

Das Mitbestimmungsrecht gemäß § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG erfasst nur Regelungen genereller Art, d.h. solche, die die Dienststelle insgesamt oder Teile der Dienststelle, mindestens aber Gruppen von Beschäftigten erfassen, nicht jedoch auch Maßnahmen, die aus (besonderem Anlass) nur für einzelne Dienststellenangehörige getroffen werden. Es muss sich demnach um eine Regelung in Form einer allgemeinen Anordnung mit kollektiver Wirkung handeln, nicht jedoch um eine Einzelanordnung (vgl. Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak, Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, § 81 Rn. 72). Der für das Mitbestimmungsrecht erforderliche kollektive Tatbestand hängt nicht vom Adressatenkreis der Anordnung, sondern davon ab, ob sie eine Regelungsproblematik aufwirft, die die Interessen der Beschäftigten unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen des Einzelnen berührt; es muss also ein dem Schutzzweck des Mitbestimmungstatbestandes zuzuordnendes kollektives Interesse berührt sein (vgl. Vogelgesang, u.a., a.a.O., Rn. 72 a).

Durch das Mitbestimmungsrecht in § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG soll dem Personalrat zum einen ermöglicht werden, darauf hinzuwirken, dass berechtigte Wünsche einzelner Beschäftigter hinsichtlich der zeitlichen Lage ihrer Arbeitszeit in Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen gebracht werden, d.h. im Rahmen des Möglichen berücksichtigt werden. Zum anderen soll es Aufgabe des Personalrats im Rahmen der arbeitszeitbezogenen Mitbestimmung sein, die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu überwachen (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 27. November 2008 - PL 9 A 218/08 - juris Rn. 4, zur früheren Fassung dieser Regelung). Dessen ungeachtet setzt die Bejahung des Mitbestimmungsrechts stets voraus, dass die betroffene Regelung die Interessen der Beschäftigten unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen des Einzelnen berührt und damit einen kollektiven Bezug aufweist (vgl. BVerwG, Beschl. v. 30. Juni 2005 - 6 P 9.04 -

juris). Ein solch kollektiver Bezug kommt einem Monatsdienstplan eines Krankenhauses, mit dem bei einem Mehrschichtensystem darüber befunden wird, wer in welchem Zeitraum Dienst zu leisten hat, nicht zu (vgl. SächsOVG, a.a.O.). Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats erfasst dagegen die generellen Regelungen über die Gestaltung des Dienstplanes, etwa die Einführung von Schichtarbeit oder die Bestimmung von Schichtzeiten und die Anzahl der Mitarbeiter pro Schicht und ähnliches (vgl. Vogelgesang, u.a., a.a.O., Rn. 75).

§ 81 Abs. 3 SächsPersVG ist kein eigener, neben § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG bestehender Mitbestimmungstatbestand, sondern beschränkt dieses Mitbestimmungsrecht auf die Grundsätze der Aufstellung der Dienstpläne, wenn für Gruppen der Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach von der Dienststelle nicht vorhersehbaren Erfordernissen unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden muss. Kurzfristig nicht vorhersehbare Arbeitseinsätze sind typischerweise zu erwarten bei der Polizei und Feuerwehr, aber auch - wie hier - in Krankenhäusern und Schulen (vgl. Vogelgesang, u.a., a.a.O. 345 m.w.N.). Die Vorschrift enthält eine Ausnahmeregelung für die Fälle, in denen unvorhersehbare Umstände (nach einem objektiven Maßstab) die Verwaltung zwingen, für eine Mehrheit von Beschäftigten kurzfristig Arbeitszeitregelungen zu treffen, die von den regelmäßigen Festsetzungen i.S.v. § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG abweichen. Die Kurzfristigkeit ist dabei sowohl in Bezug auf die Geltungsdauer der Ausnahmeregelung im Sinne von vorübergehend, als auch in Bezug auf die Maßnahme selbst im Sinne von eilbedürftig zu sehen. liegen solche Umstände vor, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der entsprechenden Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, nicht aber auf die Dienstpläne selbst (vgl. Vogelgesang, u.a., a.a.O., § 81 Rn. 346). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich demnach beispielsweise auf die Festlegung der Grundsätze für die Rufbereitschaft. Zu diesen Grundsätzen zählen z.B. auch Höchstgrenzen der Inanspruchnahme der Beschäftigten, Auswahlkriterien bei der Heranziehung, Fragen der Abgeltung von Mehrarbeit oder Überstunden (soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen bestehen) (vgl. Vogelgesang, u.a., a.a.O., § 81 Rn. 346 b).

In Anwendung dieser Grundsätze ist die Kammer im Ergebnis der mündlichen Anhörung zu der Überzeugung gelangt, dass es sich bei der hier allein streitgegenständlichen Frage des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers hinsichtlich der Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen um einen Grundsatz für die Aufstellung der Dienstpläne i.S.v. § 81 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 SächsPersVG handelt.

Die Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen stellt eine Regelung genereller Art dar, die zumindest eine Gruppe von Beschäftigten im SKH betrifft und nicht lediglich eine Maßnahme, die aus besonderem Anlass für einzelne Dienststellenangehörige getroffen wird. Es handelt sich somit um eine Regelung in Form einer allgemeinen Anordnung mit kollektiver Wirkung bzw. einem kollektiven Bezug. Anders als in der dargelegten Entscheidung des Sächsischen Obergerichtes vom 27. November 2008 (a.a.O.) betrifft die Änderung der Ankündigungsfrist nicht einen Monatsdienstplan, der regelt, welcher Mitarbeiter in welchem Zeitraum Dienst zu leisten hat. Die streitgegenständliche Maßnahme stellt vielmehr eine generelle Regelung zur Gestaltung des Dienstplans bzw. zu den Voraussetzungen für eine Änderung dar. Die Frage mit welchem zeitlichen Vorlauf eine solche Änderung zulässig ist, bzw. den Beschäftigten angekündigt werden muss, betrifft einen Grundsatz für die

Aufstellung bzw. die Änderung eines Dienstplans im Sinne des hier maßgebenden Mitbestimmungsrechts. Entgegen der Ansicht der Beteiligten betrifft diese Frage somit auch den Kernbereich der Änderung der Dienstplanung.

Die darüber hinaus von den Beteiligten aufgeworfenen Frage, wann die Dienstplanänderung die Qualität erlangt, dass tariflich geregelte Ansprüche auf Zahlung von Überstundenzuschlägen entstehen oder Überstunden in Freizeit auszugleichen sind, ist für die hier streitgegenständliche Frage hingegen ohne Belang. Insoweit handelt es sich um eine Konsequenz aus der Änderung der Ankündigungsfrist und eine tarifliche Bewertung der Arbeitsleistung, die jedoch von der hier zu prüfenden Frage des Umfangs der Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne zu trennen ist.“

- 10 Die Antragsgegnerin hat gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts am 22. Juli 2021 Beschwerde eingelegt, die sie mit Schriftsatz vom 11. Oktober 2021 wie folgt begründet: Das Verwaltungsgericht habe im Ansatz zutreffend durchaus erkannt, dass § 81 Abs. 3 SächsPersVG das Mitbestimmungsrecht aus § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG auf die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen beschränke. Eine solche Beschränkung könne jedoch nicht dazu führen, dass über den Inhalt des ursprünglichen Mitbestimmungsrechts hinaus ein Mitbestimmungstatbestand erst entstehe, den das eingeschränkte Recht selbst nie umfasst habe. Das Bundesverwaltungsgericht habe bereits in seinem Beschluss vom 30. Juni 2005 (- 6 P 9/04 -) zu der wortgleichen Bestimmung des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG gefolgert, dass sich die Mitbestimmung in der Tatbestandsvariante „Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ in einem ersten Schritt auf die Verteilung der tariflich oder gesetzlich vorgegebenen regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitstage beziehe, wo zugleich die Dauer der auf den einzelnen Arbeitstag entfallenden Arbeitszeit festgelegt werde. Sodann bestimme der Personalrat in einem zweiten Schritt gemäß der Tatbestandsvariante „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit“ bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitstag mit. Die Dauer der auf den einzelnen Arbeitstag entfallenden Arbeitszeit sei dabei durch die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen über die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Weise determiniert, dass die Summe der für die einzelnen Arbeitstage getroffene Festlegungen den Vorgaben jener Bestimmungen entsprechen müsse. Die Mitbestimmung vollziehe sich im Ansatz nach demselben Schema, wenn Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten seien. Keine der beiden Mitbestimmungsvarianten der Norm werde durch die Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen berührt. Sei eine Dienstplanänderung veranlasst, führe dies auch regelmäßig nicht zur Änderung der täglichen Arbeitszeit für eine Gruppe von Beschäftigten i. S. des § 81 Abs. 3 SächsPersVG, sondern eben nur für einen einzelnen oder diejenigen Beschäftigten, die vom Grund der

Änderung betroffen seien. Die Frage, mit welcher Frist die Änderung der Dienstplanänderung angekündigt werde, betreffe auch nicht die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten i. S. des § 81 Abs. 3 SächsPersVG, sondern regle lediglich den zeitlichen Vorlauf, mit denen diese von der Änderung erführen. Die Regelung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen gehöre nicht zu den Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen, denn mit der Regelung werde keiner der in § 81 Abs. 3 SächsPersVG beispielhaft genannten Fälle geregelt.

11 Sie beantragt,

der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 22. Juni 2021 - 9 K 908/20.PL - wird abgeändert und der Antrag des Antragstellers wird abgelehnt.

12 Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerde der Antragsgegnerin wird zurückgewiesen.

13 Zur Begründung führt er mit Schriftsatz vom 8. November 2021 zusammengefasst aus: Die Antragsgegnerin verkenne, dass es für Personalräte in ständiger Rechtsprechung anerkannt sei, dass diese bei der Erstellung von Dienstplänen insoweit mitzubestimmen hätten, als in ihnen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten festgelegt würden oder es um Regelungen der wechselnden Dienstantrittszeiten für Beschäftigte, Wochenenddienste oder Übergangszeiten von einer zur anderen Schicht und so fort gehe. Das Verwaltungsgericht habe zutreffend ausgeführt, dass das Mitbestimmungsrecht die generellen Regelungen über die Gestaltung des Dienstplans, etwa die Einführung von Schichtarbeit und die Bestimmung von Schichtzeiten und die Anzahl der Mitarbeiter pro Schicht oder ähnliches erfasse. Dieses generelle Mitbestimmungsrecht des Personalrats werde durch § 81 Abs. 3 SächsPersVG für bestimmte Konstellationen eingeschränkt. Es gäbe Grundsätze im Zusammenhang mit der Änderung eines Dienstplans. Jede Änderung eines Dienstplans beinhalte auch die Neuausstellung eines zuvor aufgestellten Dienstplans. So seien es Grundsätze zur Ausstellung eines Dienstplans, wie viele Beschäftigte von wann bis wann in einer Frühschicht, von wann bis wann in einer Spätschicht und von wann bis wann in einer Nachtschicht arbeiteten und in welchem Turnus die Beschäftigten den einzelnen Schichten zuzuordnen seien. Auch könne festgelegt werden, ob und wenn ja mit welchem zeitlichen Vorlauf Änderungen des regelmäßigen Schichtturnus den Beschäftigten bekannt zu geben seien. Hierbei handle es sich nicht um eine individuelle, sondern um eine generelle Regelung, die jeden Beschäftigten treffen könne. Es gehe nicht um die Mitbestimmung, ob eine Person einen geänderten Dienstplan erhalte, sondern darum, dass jeder Beschäftigte, der von der

Änderung eines festgelegten Monatsdienstplans betroffen sei, innerhalb einer bestimmten Frist hiervon erfahre. In der arbeitsrechtlichen Literatur werde darauf hingewiesen, dass zu den Grundsätzen zur Aufstellung von Dienstplänen auch die Festlegung von Ankündigungsfristen im Rahmen der Dienstplangestaltung gehöre. § 81 Abs. 3 SächsPersVG spreche ausdrücklich davon, dass zu den Grundsätzen für die Aufstellung der Dienstpläne auch solche im Zusammenhang mit der Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden gehörten. Fielen für Beschäftigte Mehrarbeit oder Überstunden an, stelle es einen Grundsatz der Dienstplangestaltung dar, wenn die Beschäftigten vorab innerhalb einer bestimmten Frist über die Heranziehung hierzu informiert seien müssten. Da in der Dienststelle bislang der Grundsatz gegolten habe, dass mindestens vier Tage zuvor eine Änderung des Dienstplans den Beschäftigten mitzuteilen sei, habe die Antragsgegnerin diesen in der Dienststelle bestehenden Grundsatz unter Missachtung des bestehenden Mitbestimmungsrechts einseitig auf acht Tage abgeändert. Dies habe ohne durch ordnungsgemäße Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens nicht vorgenommen werden dürfen.

- 14 Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten Bezug genommen.

II.

- 15 Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag zu Recht stattgegeben und die Antragsgegnerin verpflichtet, das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Die Änderung der Ankündigungsfrist für Dienstplanänderungen des verbindlich festgelegten Monatsdienstplans unterfällt gemäß § 81 Abs. 3 i. V. m. § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG der Mitbestimmung des Antragstellers.

- 16 1. Der Antrag ist zulässig. Hierzu hat das Verwaltungsgericht Folgendes angemerkt:

„Es mangelt entgegen der Ansicht der Beteiligten insbesondere nicht an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse.

Der Antragsteller war nicht auf sein Initiativrecht aus § 83 SächsPersVG zu verweisen.

Da die streitgegenständliche Änderung der Ankündigungsfrist von der Beteiligten initiiert und bereits aufgrund ihres vermeintlich insoweit bestehenden Direktionsrechts mit der Hausmitteilung vom 20. September 2019 umgesetzt wurde, ist es nach Überzeugung der Kammer fernliegend, den Antragsteller auf sein Initiativrecht zu verweisen und ihm eine Rechtsschutzinteresse für den vorliegenden Antrag abzusprechen.

Soweit die Beteiligte vorträgt, durch die erfolgte Änderung der Verfahrensweise habe sich die Rechtsposition der Beschäftigten verbessert, vermag dieser Einwand ebenfalls nicht das Rechtsschutzinteresse entfallen zu lassen. Denn streitgegenständlich ist hier nicht die Frage der Rechtsposition der Beschäftigten, sondern die Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Antragstellers. Schließlich räumt die Beteiligte ein, dass der Antragsteller ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung und Änderung von Dienstplänen sowie der Aufstellung von Dienstplangrundsätzen habe. Um einen solchen Grundsatz handelt es sich bei der Änderung der Ankündigungsfrist.“

- 17 Dem ist nichts hinzuzufügen. Die zulässige Beschwerde stellt dies auch nicht mehr in Frage.
- 18 2. Die Beschwerde ist allerdings nicht begründet. Es besteht ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers im Hinblick auf die Änderung der Ankündigungsfrist für die Dienstplanänderungen aus § 81 Abs. 3 i. V. m. § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG.
- 19 Der Text der maßgeblichen Vorschriften lautet wie folgt:

„§ 81

Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung (...)

(2) Die Personalvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; (...)

(3) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (Absatz 2 Nr. 1) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden. (...)

- 20 Die volle Mitbestimmung nach diesen Vorschriften bezieht sich auf generelle Regelungen, die für die Beschäftigten einer Dienststelle insgesamt oder für eine Gruppe von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit festlegen und dabei ihre Verteilung auf die Wochentage vornehmen. Zweck dieser Mitbestimmung als Mittel des kollektiven Schutzes

ist, dass die berechtigten Belange der Beschäftigten mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. Das ist aber nur zu erreichen, wenn für eine größere Zahl von Beschäftigten der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung auf die einzelnen Wochentage einheitlich festgelegt werden. Der in diesem Fall ohnehin nur begrenzt zur Verfügung stehende Spielraum kann die nach außen zu erfüllenden Aufgaben der Dienststelle in meist nur unerheblicher Weise beeinflussen. Dabei bleibt auch die der Mitbestimmung eigentümliche Rolle des kollektiven Schutzes vorhanden (VGH BW, Beschl. v. 14. November 2018 - PL 15 S 660/17 -, juris Rn. 52 ff. m. w. N.; Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak, Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, Loseblattsammlung Stand: Februar 2021, § 81 Rn. 72 f. m. w. N.).

- 21 § 81 Abs. 3 SächsPersVG legt keinen eigenen, neben Absatz 2 Nr. 1 bestehenden Mitbestimmungstatbestand fest, sondern enthält eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechts nach Absatz 2 Nr. 1 auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne. Dass die Voraussetzungen für die Anwendung der Vorschrift, nämlich, dass es hier um eine Gruppe von Beschäftigten geht, für die die tägliche Arbeitszeit nach von der Dienststelle nicht vorhersehbaren Erfordernissen unregelmäßig und kurzfristig festsetzen muss, vorliegt, ist nicht in Frage gestellt und ergibt sich aus der Natur der hier in Frage stehenden Beschäftigungsverhältnisse. Solche Erfordernisse sind bei Arbeits-einsätzen in Krankenhäusern zu erwarten. Die Einschränkung der den Personalrat sonst eingeräumten Mitbestimmung soll es der Dienststelle hiernach ermöglichen, bei Bedarf flexibel zu reagieren und die tägliche Arbeitszeit (deren Dauer, Beginn und Ende) ohne die ansonsten vorgesehene Beteiligung des Personalrats anzuordnen (Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak a. a. O. Rn. 345 m. w. N.). Die Bejahung des Mitbestimmungsrechts nach § 80 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG setzt damit voraus, dass die betroffene Regelung die Interessen der Beschäftigten unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen des Einzelnen berührt und damit einen kollektiven Bezug aufweist (sh. hierzu BVerwG, Beschl. v. 30. Juni 2005 - 6 P 9/04 -, juris; SächsOVG, Beschl. v. 27. November 2008 - PL 9 A 218/08 -, juris Rn. 4 m. w. N.).
- 22 Hiervon ausgehend handelt es sich bei der Neubestimmung der Ankündigungsfrist von vier auf acht Tage um eine Regelung von Grundsätzen für die Aufstellung der Dienstpläne.
- 23 Zwar kommt einem Monatsdienstplan, mit dem bei einem Mehrschichtsystem darüber befunden wird, wer in welchem Zeitraum Dienst zu leisten habe, kein kollektiver Bezug

zu, weil damit letztlich für jeden einzelnen Mitarbeiter konkret dessen Dienstzeiten festgelegt werden (SächsOVG, a. a. O. Rn. 4). Um solch eine konkrete Festlegung handelt es sich indes hier - anders als die Antragsgegnerin meint - nicht.

- 24 Denn anders als in den oben geschilderten Fällen handelt es sich nicht um eine Festlegung individueller Arbeitszeiten oder um eine darauf bezogene Regelung, sondern um eine abstrakte Regelung mit kollektiver Wirkung, die die Interessen aller der Regelung unterworfenen Beschäftigten berührt. Die Regelung stellt, worauf auch das Verwaltungsgericht zu Recht abgestellt hat, vielmehr eine generelle Regelung zur Gestaltung des Dienstplans und zu den Voraussetzungen für eine Änderung dar, ohne dass es auf die individuellen Einsatzzeiten einzelner Beschäftigter ankommt. Ergänzend wird auf die dortigen Ausführungen, wie zitiert, verwiesen.
- 25 Auch ist die Festlegung (und ihre Änderung) von Ankündigungsfristen der in § 81 Abs. 3 SächsPersVG genannten Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden zuzurechnen, so dass der Anwendungsbereich des Mitwirkungstatbestands in § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG hier nicht erweitert wird.
- 26 Für eine Mitbestimmung des Antragstellers spricht im Übrigen auch, dass seinem Vortrag nach das SMS mit dem dortigen Hauptpersonalrat allerdings vergeblich versucht hat, die Ankündigungsfristen einheitlich für den Geschäftsbereich auf acht Tage festzusetzen. Daraus und aus der Aussage der Antragsgegnerin in der mündlichen Anhörung, dass man sich nicht sicher gewesen sei, ob Anhörungsfristen einer Mitbestimmung des Personalrats unterfielen, kann geschlussfolgert werden, dass sichergestellt werden sollte, durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit dem HPR dessen Mitbestimmung i. S. d. § 81 Abs. 2 SächsPersVG im Wege einer grundsätzlichen Vereinbarung zu garantieren. Dass in den zwischenzeitlich ausgelaufenen Dienstvereinbarungen zur Dienstplangestaltung zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin eine Ankündigungsfrist nicht vereinbart worden war, obwohl gemäß ihrer Nr. 1 Gegenstand der Dienstvereinbarung der Umgang mit Überstunden bei der Dienstplangestaltung war, spricht nicht gegen diese Einschätzung. Denn mit den abgelaufenen Dienstvereinbarungen i. S. v. § 81 Abs. 2 SächsPersVG wurden möglicherweise nicht alle zulässigen Regelungsinhalte auch aufgenommen.
- 27 Eine Kostenentscheidung entfällt (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 ArbGG, § 2 Abs. 2 GKG).

- 28 Die Rechtsbeschwerde ist nicht gemäß § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, da kein Zulassungsgrund gegeben ist.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde kann selbständig durch Beschwerde angefochten werden, wenn dieser Beschluss von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Obergerichts oder Verwaltungsgerichtshofs abweicht und dieser Beschluss auf dieser Abweichung beruht (§ 88 Abs. 2 SächsPersVG i. V. m. §§ 92a, 92 Abs. 2 Satz 1, 72 Abs. 2 Nr. 2, 72a Abs. 2 bis 5 ArbGG).

Die Beschwerde ist beim Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung der Bundesregierung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesverwaltungsgericht und beim Bundesfinanzhof (ERWOBVerwG/BFH) vom 26. November 2004 (BGBl. 1 S. 3091) einzulegen. Der Beschwerdeschriftsatz soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift dieses Beschlusses beigefügt werden. Innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses ist die Beschwerde zu begründen. In der Begründung muss die Entscheidung, von der dieser Beschluss abweicht, bezeichnet werden.

gez.:
v. Welck

Kober

gez.:
Hatz

Krumbiegel